

Heli Korkiakoski

## **TIIMITYÖ KOTIHOIDON TYÖVÄLINEENÄ**

# **TIIMITYÖ KOTIHOIDON TYÖVÄLINEENÄ**

Heli Korkiakoski  
Opinnäytetyö  
Kevät 2014  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää tiimityön merkitystä kotihoidon ympäristössä Raahessa ja yleisesti. Tiimityö on oikein toteutettuna joustava ja valinnan vapautta antava työskentelymuoto työntekijälle. Työnantajalle sen tarkoitus on tehokkaan työajan käytön ja laadukkaan työn tuloksen saavuttaminen. Asiakas saa yksilöllistä ja laadukasta hoitoa.

Tiimityön tekeminen on mahdollista missä tahansa tehtävässä, sen tehokkuus ja käyttökelpoisuus riippuvat organisaation kulttuurista ja johtamismallista. Keskeisiä piirteitä tiimityössä ovat sitoutuminen yhteiseen toimintaan, yhteiset päämäärät ja tavoitteet, yhteinen vastuu ja yhteistyö, kyky hyödyntää erilaisuutta ja käsitellä konflikteja, luovuus ja kehittymiskyky. Jäsenet luottavat toisiinsa ja tiimin ilmapiiri avoin. Tiimeissä pitäisi päästä tilanteeseen, jossa kaikki hyötyvät yhteisestä toiminnasta.

Tiimin johtamisen tehokkuus perustuu siihen että se motivoi työntekijöiden kehittymistä ja tavoitteiden saavuttamista sekä siihen että asiantuntijat saavat itse valita työjärjestyksen ja toimintatavat. Nykyään työelämässä tilanteet vaihtelevat koko ajan, on vaikeaa tehdä etukäteen tarkkoja päätöksiä toimenpiteistä. Vastuullinen tiimi pystyy joustavasti hakemaan kokemuksensa avulla parhaan ratkaisun tilanteeseen.

Tutkimustehtävinä oli selvittää kotihoidon työntekijöiden suhtautumista ja tietämystä tiimityöstä ja millaiset tekijät motivoivat heitä tekemään työtä tiiminä sekä selvittää tiimityön hyötyjä ja haittoja asiakkaan, työnantajan ja työntekijän kannalta. Tehtävänä oli myös antaa tietoa tiimityöstä ja motivoida heitä muutokseen.

Tämä on laadullinen tutkimus, jossa aineistonkeruumenetelmänä on käytetty kyselytutkimusta avoimilla kysymyksillä. Kyselylomakkeita vietiin kolmeen kotihoidon yksikköön yhteensä 50. Tutkimustuloksia analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Asiasanat: tiimityö, tiimivetäjä, vuorovaikutus, työilmapiiri, muutos

## ABSTRACT

Degree Programme in Nursing and Health Care, Option of nursing

---

Author: Heli Korkiakoski

Title of thesis: Teamwork as a work equipment in home care

Supervisors: Juha Alakulppi ja Eveliina Korkiakangas

Spring 2014

Number of pages

The topic of this study I got from the practical training place. It is an interesting and always current subject.

The aim of this study is to give information of teamwork in home care, describe the benefits and harms which team work cause for workers. Study task is also clarify the knowledge of team work between home care workers. What motivates them in team work and what is their experience of transfer to do team work.

I made questionnaire-based study to employees about how had team work started and what kind of personal resources they have found themselves. Data were collected by five open-ended questions. I resolved data by a content analysis. The study was qualitative study.

The employees were motivated working in team because of responsibility for the customers in their area and an interactive cooperation with each other. What diminished motivation was the unequal number of customers. The benefits of the team work were cooperation and assistance for workers and care continuity for customers. The team work harms were the employees different knowhow and the care variation. The preconceived opinions of team work were both positive and negative. Positive opinions prescribed good working environment, negative opinions came from the reason of the worker herself or reasons they could not affect. Communication and interaction prescribed usually good and decent. The problems were the break in information and misapprehension.

Conclutions of the study are that team work is a suitable working model in home care. It gives for employees possibilities to pre-arrange works during the day and meetings enables problems prosessing widely. Decent and regular cooperation with the supervision of work ensure that future plans are controlled.

Keywords: team work, change, interaction, working environment

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
1 JOHDANTO	8
2 TIIMITYÖSKENTELY	9
2.1 Tiimi ja tiimityö	9
2.2 Henkilöstö ja yhteisöllisyys	10
2.2.1 Esimies	10
2.2.2 Tiimivetäjä	10
2.3 Tiimipalaveri	11
2.4 Yhteiset tavoitteet, päämäärät ja yhteisymmärrys	11
3 MUUTOSPROSESSI	12
3.1 Henkilöstövoimavarojen kehittäminen	12
3.2 Muutoksen mahdollistaminen	13
3.3 Muutoksesta selviytyminen	13
4 TUTKIMUSHANKKEEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	15
5 TUTKIMUSMETODOLOGIA	16
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	17
6.1 Aineiston keruu	17
6.2 Eettiset näkökohdat	17
6.3 Tutkimusmenetelmät	18
6.4 Aineiston analyysi	18
7 TUTKIMUSTULOKSET	25
7.1 Mitkä asiat motivoivat hoitajaa tiimityöskentelyyn	25
7.2 Mitä hyötyä ja haittaa on tiimityöstä	25
7.3 Millaisia ennakkokäsityksiä sinulla oli tiimityöstä	26
7.4 Millaisena koet viestinnän/vuorovaikutuksen tiimissä tällä hetkellä	26
7.5 Mitkä asiat ovat aiheuttaneet ristiriitoja palavereissa	26

8 POHDINTA	28
8.1 Tulosten pohdinta	28
8.2 Tutkimuksen luotettavuus	28
8.3 Päätelemät/suositukses ja jatkotutkimusaiheet	29
LÄHTEET	31
LIITTEET	34

# 1 JOHDANTO

Suomessa on 75 vuotta täyttäneitä 847000 vuoteen 2030 mennessä. Ikäihmisten hyvinvoinnin turvaaminen edellyttää kunnilta tietoista sitoutumista ikääntymispolitiikkaan. (Suomen Kuntaliitto. Hakupäivä 6.3.2013.)

Vanhukset asuvat mieluummin kotona, jos sinne saadaan järjestettyä tarvittavat palvelut. Koti on ikääntyneen väestön elämänlaadun kannalta keskeisin asumispaikka, se tukee itsemääräämisoikeutta, osallisuutta ja mielekästä tekemistä. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11, 21 Hakupäivä 9.4.2014).

Raahen hyvinvointikuntayhtymän talousarviossa vuosille 2013 ó 2015 on todettu että yli 75 -vuotiaiden määrä kasvaa tällä vuosikymmenellä, aiheuttaen lisääntyvää kysyntää vanhuspalveluihin. Talousarviossa todetaan että laitoshoidon valtaisuutta on vähennettävä ja vahvistettava kotona pärjäämisen keinoja. Raahessa on käytössä kotihoidon palveluteli, joka mahdollistaa kotona asumisen pidempään. (Raahen hyvinvointikuntayhtymän talousarvio 2013).

Monessa työpaikassa tapahtuu muutoksia. Sanotaankin, että nykyisin pysyvää on vain jatkuva muutos. Muutostilanteet ovat aina haasteellisia. (Pitkonen & Rasila. 2010, 5, 9, 17.)

Haluan opinnäytetyössäni selvittää muutosta jonka tiimityöhön siirtyminen vaatii henkilöstöltä. Tarkoituksena on tehdä kysely henkilöstölle siitä miten tiimityö on lähtenyt käyntiin sekä kartoittaa millaisia henkilökohtaisia voimavaroja he ovat löytäneet ja ottaneet käyttöönsä kyetäkseen toimimaan tehtävässään. Kysely liittyy henkilöstöön tilanteessa jossa tiimityötä on tehty useampi kuukausi ja tiimipalavereja on pidetty.



## **2 TIIMITYÖSKENTELY**

Sosiaali- ja terveysministeriön ja Suomen kuntaliiton laatusuosituksen mukaan riittävä määrä osaavaa henkilökuntaa on edellytys turvallisen ja laadukkaan palvelun takaamiseksi ikäihmisille. Sillä on myös merkitystä henkilökunnan työturvallisuuden, työhyvinvoinnin, oikeusturvan ja työssä pysyvyyden kannalta. Henkilöstön määrän ohella osaaminen ja sen oikea kohdentaminen ja osaava lähijohtaminen ovat yhteydessä hoidon laatuun ja vaikuttavuuteen. Kaikki edellä mainitut asiat varmistavat iäkkäille asiakkaille palvelutarpeen mukaisen hoidon ja lisäävät asiakasturvallisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013:11, 39, hakupäivä 18.11.2013.)

### **2.1 Tiimi ja tiimityö**

Toimivan tiimin rakentamiseen tarvitaan taitava tiimin rakentaja ja osaavia ja sitoutuneita tiimin jäseniä (Salminen 2013, 11). Tiimin muodostumisvaiheessa tiimi luo toiminnalleen säännöt, jotka ovat yhtenevät organisaation strategian, arvojen ja toimintasuunnitelmien kanssa (Koivukoski & Palomäki 2009, 48-49.) Niissä määritellään tiimin perustehtävä ja miten perustehtävää toteutetaan käytännössä. Sovitaan myös sääntöjen toteutumisen arvioimisesta ja konkreettisista toimintatavoista, esim. jokaisen tiimin jäsenen omista vastuualueista. (Koivukoski ym. 2009, 54.)

Tiimi on työyhteisö joka on sitoutunut toimimaan yhdessä jonkin päämäärän saavuttamiseksi. Työyhteisön jäsenet arvostavat yhteistyötä ja ottavat yhdessä vastuun koko tiimin onnistumisesta. (Salminen 11.) Mäkisalo (2003, 92) määrittää tiimin pieneksi ihmisryhmäksi, jotka ovat yhteydessä toisiinsa ja joilla on toisiaan täydentäviä taitoja. Tiimin jäsenten keskinäinen vuorovaikutus helpottaa työntekijöiden jaksamista. Kopakalan mukaan tiimi, jossa yksilöiden keskinäinen erilaisuus ja erimielisyydetkin voidaan hyväksyä osaksi tiimin elämää, on tuottelias ja luova. (2011, 82.)

Tiimityössä toimintaa tarkastellaan koko tiimin kannalta, kun taas esimiesvetoisessa organisaatiossa keskitytään enemmän yksilösuorituksiin. Kehittyessään tiimin päätösvalta kasvaa, mutta yhteistavoitteet ja niiden saavuttamiseen tarvittavat resurssit ovat tiimin

esimiehen ja tiimin välinen sopimus, josta esimies viimekädessä päättää. (Salminen, 21) Tiimityöllä pyritään tehostamaan toimintaa ja aikaansaamaan parempia tuloksia (23).

## **2.2 Henkilöstö ja yhteisöllisyys**

Kotihoito on yhteisö, joka koostuu koulutukseltaan ja persooniltaan erilaisista ammattihenkilöistä. Organisaation kehittyminen työryhmästä tiimiksi tapahtuu kun ryhmässä pystytään hyväksymään ja sietämään keskinäistä erilaisuutta. Tiimin vaarana on taantuminen, jos sen kehittämisestä ei huolehdita. (Manni 2012, 32.) Koko organisaatiolle suunnatut koulutukset ja työnkierto voivat kartuttaa yhteistyön tekemistä. (sama 71).

### **2.2.1 Esimies**

Sosiaali- ja terveysministeriön laatusuosituksen mukaan toimintayksikön lähiesimiesten vastuulla on työn tarkoituksenmukainen organisointi, henkilöstön osaamisen ja työkäytäntöjen uudistaminen. Esimiehelle on haastavaa tunnistaa työntekijöitä kuormittavia tekijöitä ja varmistaa asiakkaan oikeudet huomioiva toimintatapa sekä kuntoutumista edistävän toiminnan toteutuminen. (Stm:n julkaisuja 2013:11, 52 hakupäivä 18.11.2013.) Johtajan tehtävänä on tukea työryhmän kehitystä tiimiksi, esimerkiksi tukemalla ryhmää tuomaan päätöksille vastakkaisia näkökantoja. Tämä ehkäisee lamaanuttavaa ryhmäajattelua. (Manni 2012, 32.) Esimies mahdollistaa palaverin pidon työvuorosunnittelun avulla ja osallistuu siihen tarpeen mukaan (Koivukoski & Palomäki 2009, 54).

### **2.2.2 Tiimivetäjä**

Tiimivetäjä on tiimin jäsen, joka pyrkii auttamaan tiimiään päätösten teossa. Tiimivetäjä toimii alussa puheenjohtajana, hän auttaa jäseniä keskusteluun osallistumisessa ja päätöksenteossa. Tiimivetäjä voi olla määräaikainen tai asian perusteella valittu. Vaihtuvalla vetäjällä tiimin jäsenet saadaan voimaantumaan yhteiseen toimintaan. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 73674.)

Koivukoski ym. (2009, 54) puhuvat tiimivastaavasta, joka huolehtii että ilmapiiri on oikeudenmukainen ja tasavertainen, ja välittää asioita eteenpäin oikeille henkilöille. Hän tuo tiimikokouksiin asioita mm. lähiesimieheltä.

Kopakkala (2011, 82) luonnehtii tiimivetäjää suunnan näyttäjäksi ja visioiden luojaksi, koska muuten jokainen tiimiläinen erkanisi eri suuntaan. Kopakkalan mukaan tiiminvetäjä on myös palautteen antaja, joka ohjaa tiimiä toimimaan työnjaon mukaisesti. Vetäjällä tulee olla selkeä näkemys tiimin tehtävistä ja tulevaisuudesta.

### **2.3 Tiimipalaveri**

Tiimipalaverit ovat tavoitteellista toimintaa, jonka tarkoitus on saada aikaan yhteinen näkemys ja päätös käsiteltävänä olevasta asiasta. Palaverissa jäsenet jakavat kokemuksiaan. Asiakasta koskevia hoidollisia asioita ei kirjata muistioon, jonka jokainen tiimin jäsen allekirjoittaa luettuaan sen. Palaverissa käsitellään tiimin toiminnan kannalta tärkeitä asioita, kuten haasteelliset tilanteet tai onnistumisen kokemukset. Yhteinen aika, paikka ja tila lisäävät tiimin jäsenten yhteenkuuluvuutta ja yhdessä oppimista. Tiimin toiminnan kannalta on tärkeää että tiimi kokoontuu säännöllisesti. (Koivukoski ym. 2009, 54.)

Mervi Gyntherin (2011, 39) mukaan tiimipalavereista on hyötyä päällekkäisyyksien karsimisessa, tiedonkulun paranemisessa ja suunnitelmallisuuden lisääntymisessä asiakkaan hoidossa. Tehdyn haastattelututkimuksen mukaan palavereissa käsiteltiin asioita, jotka eivät olleet oleellisia kotisairaanhoitajien työn kannalta. ja kotisairaanhoitajat kokivat että työaika meni hukkaan ja työ ei ollut tehokasta.

### **2.3 Yhteiset tavoitteet, päämäärät, ja yhteisymmärrys**

Tiimityön tehokkuutta lisää yhteinen tavoite ja päämäärä. Gyntherin (2011, 38-39) tutkimuksessa epäselvyyttä syntyi vakinaisen työntekijän puuttuessa tiimistä. Yhteisymmärryksen on oltava toimivaa, sillä vuorovaikutuksen toimimattomuus vaikuttaa ilmapiiriin, tiedon kulkuun, työntekijöiden jaksamiseen ja töiden jakamiseen.

### **3 MUUTOSPROSESSI**

Pontevan mukaan organisaatiomuutoksia on käsiteltävä inhimillisestä näkökulmasta ikäviä asioita kaihtamatta. Työntekijöiden mukaan ottaminen muutoksen suunnitteluun saa aikaan parhaan lopputuloksen. (Ponteva 2012, 107.) Luottamusmiehillä ja työsuoje-luvaltuutetuilla on keskeinen rooli henkilöstön tilan ja tunnelmien välittäjänä muutosta johtaville, jotta muutosta voidaan toteuttaa sidoksissa realiteetteihin. (Ylikoski & Ylikoski 2009, 18).

Johtaminen vaikuttaa muutoksen onnistumiseen. Muutosjohtajuus lisää työntekijöiden organisaatioon sitoutumista hoitotyössä. Hoitotyön muutosjohtajuus on yhteydessä myös hoitajien vähäiseen vaihtuvuuteen. (Kanste 2008, 19.)

#### **3.1 Henkilöstövoimavarojen kehittäminen**

Henkilöstö on sosiaali- ja terveydenhuollon voimavara ja toiminnan keskeinen tekijä. Henkilöstön voimavarojen kehittämisellä vaikutetaan sekä henkilökunnan työhyvintointiin että palvelujen laatuun ja tuloksellisuuteen. (sosiaali- ja terveysministeriö 2013. hakupäivä 8.11.13.)

On haasteellista luopua totutuista tavoista, varsinkin jos ne ovat toimivia. Uuden yhteisen toimintatavan luominen on oleellista onnistuneen muutoksen aikaansaamiseksi. Säännöllinen viestittäminen on tärkeää, vaikka mitään uutta kerrottavaa ei olisikaan. Osallistuminen ja muutokseen vaikuttaminen voi tuntua työntekijästä haastavalta. (Ponteva 2012, 106 ó 107.)

Keskeinen sosiaalinen taito muutoksessa on yhteistyökyky. Muutoksen kestää paremmin yhteisen ymmärryksen ja kokemusten jakamisella. Hallinnan tunne on oleellista, ja muutoksessa se aina järkkyy. Voimakkaat tunteet voivat aiheuttaa sekaannusta ja yhteisistä säännöistä voidaan luopua. Sopeutuminen muutokseen tarkoittaa tilanteen aineksien tunnistamista sekä uusiin haasteisiin tarttumista. (Ylikoski ym. 2009, 9 ó 13.)

### **3.2 Muutoksen mahdollistaminen**

Henkilöstön on oltava tietoinen miksi muutosta tarvitaan ja mitä ollaan muuttamassa. Yhteisten tavoitteiden rakentaminen auttaa tiimin jäseniä näkemään muutoksen hyödyt sekä itsensä että koko työryhmän kannalta. (Koivukoski ym. 2009, 35.) Jokaisen työntekijän on otettava itse vastuu itsensä ja oman työnsä kehittämisestä. Vastuullisuutta on ennakoida tulevaa muutosta ja suunnittelua. (Pitkonen & Rasila. 2010, 42).

Johdon on panostettava henkilöstön koulutukseen, toimiviin henkilöstörakenteisiin sekä jokaisen yksilön motivaatiotason ja hyvinvoinnin edistämiseen. (Ylikoski ym. 2009, 16) Koivukosken ym. (2009, 35) mukaan esimiehellä on vastuullinen rooli muutoksessa. Hän ohjaa toimintaa tavoitteita kohti ja huolehtii tarvittavista resursseista.

Muutos synnyttää aina jonkinasteista vastarintaa. Usein vastarinta syntyy pelosta uutta ja tuntematonta kohtaan. Myös omien voimavarojen puutteellisuus tai pelko osaamattomuudesta voi saada toimimaan muutosta vastaan. Koivukoski ja Palomäki korostavat että kyse on yksilöllisestä muutoksesta jokaisen työntekijän kohdalla. (Koivukoski ym., 36.) Pitkosen & Rasilan (2010, 24) mielestä muutosvastarinta ei ole aina huono asia, sillä muutoksen vastustajat auttavat varmistamaan että muutoksen riskit tulevat huomioituksi.

### **3.3 Muutoksesta selviytyminen**

Johtamisen vahvistamisella tuetaan palvelurakenteen uudistamista ja työhyvinvointia sekä edistetään henkilöstön osallisuutta. Henkilöstön työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä ovat esimerkiksi eri elämäntilanteissa olevien työkyvyn ja työhön osallistumisen edistäminen sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen yhteisymmärryksessä. (Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste 2012-2015).

Työntekijät pidetään ajan tasalla ja heille korostetaan positiivisuutta. Palautteen antaminen ja saaminen on muutostilanteessa tärkeää. (Koivukoski ym. 35.) Pontevan (2012, 51) mukaan jos muutoksen toimimattomuudesta annettuun palautteeseen ei reagoida, voi se aiheuttaa välinpitämättömyyttä töiden suorittamisessa.

Pellikan (2008, 42) mielestä työnantajan vastuulla on pitää henkilöstö tietoisena visios-  
ta, työyhteisön toiminnanmuutoksesta ja muutoksen vaatimista toimista. Pellikka sanoo  
työssään että toimiva viestintä lisää työmotivaatiota, vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja  
työyhteisön sisäiseen ilmapiiriin

Ylikoski ym.(2009, 62) puhuvat sosiaalisen tuen muodoista. Niillä tarkoitetaan tunnetu-  
kea eli niin vaikeuksien kuin myös onnistumisten jakamista yhdessä. Informaatiotuella  
tarkoitetaan toimivaa tiedon saantia ja opastusta asioista. Vahvistava tuki tarkoittaa  
kannustavan ja arvostavan palautteen antoa ja kokemusta yhteisestä vastuunotosta Vä-  
linetuki mahdollistaa riittävien työvälineiden ja muiden toimintaan liittyvien voimava-  
rojen saannin. Toimiva yhteistyö on tärkeä tuen lähde, jossa yksilöllisyys huomioidaan  
työnjaossa ja tehtävien hoitamisessa.

## **4 TUTKIMUSHANKKEEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT**

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla kotihoitohenkilöstön näkemyksiä tiimityöstä ja kuvailla tiimityöhön motivoivia tekijöitä. Tarkoituksena oli myös tehdä kysely henkilöstölle siitä miten tiimityö oli lähtenyt käyntiin sekä kartoittaa millaisia henkilökohtaisia voimavaroja he olivat löytäneet ja ottaneet käyttöönsä. Kysely liittyi henkilöstöön aikana jolloin tiimityötä oli tehty useampi kuukausi ja tiimipalavereja oli pidetty.

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa tiimityöstä kotihoitoympäristössä. Tavoitteena oli myös kuvailla tiimityömalliin siirtymisen hyötyjä ja haittoja työntekijän kokemana. Tietoa voidaan hyödyntää johdon suunnitellessa tiimityöskentelyä. Oma tavoitteeni oli, että tutkimuksen tehtyäni tietäisin mitä tiimityö on ja miten osaan toimia tiimin jäsenenä, koska tähän saakka olen työskennellyt enemmän ryhmässä.

Tutkimustehtävinä oli selvittää millainen kotihoidon henkilöstön tietämys tiimityöstä on. Tähän kysymykseen hain vastausta kysymyksillä mitä hyötyä ja haittaa on tiimityöstä kotihoidossa ja millaisia ennakkokäsityksiä on tiimityöstä. Toisena tutkimustehtävänä oli selvittää millainen motivaatio työntekijöillä on tehdä työtä tiiminä, johon hain vastausta kysymyksellä mitkä asiat motivoivat tiimityöhön, Kolmas tutkimustehtävä oli selvittää millaisena kotihoidon henkilökunta kokee siirtymisen tiimityöskentelyyn ja mitkä on otunnelmatö kun siirtymisestä tiimityöhön on kulunut useampi kuukausi. Kokemuksia ja tuntemuksia siirryttäessä tiimityömalliin selvitin kysymällä vuorovaikutuksesta ja viestinnästä sekä ristiriitoja aiheuttaneista asioista. Selvittelin myös nykyisiä tunnelmia tiimityöstä, kun sitä oli tehty useampi kuukausi.

## 5 TUTKIMUSMETODOLOGIA

Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullinen tutkimusote on hyvä menetelmä kun kuvataan yksilön omia mielipiteitä ja tunteita asiasta. Kvalitatiivisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu myös kokonaisvaltainen tiedonhankinta ja aineiston kokoaminen luonnollisissa tilanteissa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Laadullisessa tutkimuksessa tarvitaan teoriapohjaa. Tuomen ja Sarajärven teoksessa teorialla tarkoitetaan tutkimuksen viitekehystä ns. tutkimuksen teoreettista osuutta. Viitekehyksessä kuvataan tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ja niiden välisiä suhteita. Viitekehysten muodostavat tutkimusta ohjaava metodologia ja mitä tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään (Sarajärvi & Tuomi 2009, 18 -19.)

Keskeisiä käsitteitä tutkimuksessani ovat tiimi, tiimityö, muutos, vuorovaikutus, työilmapiiri, Tutkimukseni pohjautuu fenomenologiseen perinteeseen ja se on tulkinnallinen tutkimus. Fenomenologisessa perinteessä ihminen on tutkimuksen kohde. Tutkimuksen teon kannalta keskeistä on kokemus, merkityksellisyys ja yhteisöllisyys.

Pyrin induktiiviseen päättelyyn tutkimuksessani. Induktiivisessa päättelyssä siirrytään konkreettisesta aineistosta sen käsitteelliseen kuvaukseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 135.)



## **6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

### **6.1 Aineiston keruu**

Vein jokaiseen työpisteeseen saatekirjeen (liite 2) jolla ohjeistin vastaajia. Kysymyslomakkeita (liite 3) jaoin kotihoidon kolmeen työpisteeseen kaikkiaan viisikymmentä (N=50). Kyselyyn vastasi yhdeksän henkilöä. Vastausprosentiksi tuli 18 %. Kysymyksiä pilotoin ennen viemistä muutamilla ihmisillä, jotka pitivät kysymyksiä hyvinä, ymmärrettävinä ja mielenkiintoisina. Myös kyselyn tilaaja piti kysymyksiä hyvinä, mutta ei esittänyt itse mitään erityistä asiaa kysyttäväksi.

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää että henkilöt, joilta tietoa kerätään tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon tai heillä on kokemusta asiasta. Tässä mielessä tiedonantajien valinnan pitää olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa. ( Tuomi J., Sarajärvi A.2009, 85)

Tutkimuksen alussa Raahen kotihoitokeskuksessa toimivat erikseen kotisairaanhoidajat ja kotihoito. He tekivät yhteistyötä keskenään tarvittaessa työnkuvan perusteella. Keräsin aineistoa Raahen kotihoidon sairaanhoitajilta, lähihoitajilta ja kodinhoitajilta avoimilla kysymyksillä. Työnantaja oli luvannut käyttää vastaamiseen aikaa 30 minuuttia. Aineistonkeruun toteutin ensimmäisen kerran toukokuussa ja toisen kerran elokuussa. Vastausaikaa oli yhteensä neljä viikkoa.

### **6.2 Eettiset näkökohdat**

Tutkimusluvan ja yhteistyösopimuksen (liite 1) anoin ensimmäisen kerran keväällä tulosyksikön johtajalta ja yhden toimipisteen esimieheltä. Toisen kerran hain lupia koska tutkimukseni laajeni koskemaan koko kotihoidon henkilöstöä ja tarvitsin myös toisen vanhustyönohjaajan nimen papereihin.

Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn vastattiin nimettömänä ja vastaukset säilytettiin ja hävitettiin asianmukaisesti. Analyysi tehtiin niin, että yksittäistä vastaajaa ei voinut tunnistaa.

### **6.3 Tutkimusmenetelmät**

Keräsin kyselylomakkeella tietoa avoimien kysymysten muodossa Raahen kotihoidossa työskenteleviltä työntekijöiltä. Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Se on hyvä menetelmä kun kuvataan yksilön omia mielipiteitä ja tuntemuksia asiasta. Esi- testasin kysymyksiä ennen viemistä muutamilla ihmisillä.

Vastaukset analysoin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä marras-joulukuussa 2013. Alkuperäisenä tavoitteena oli loppuraportin esittäminen marraskuun lopussa, koska yhteistyösopimuksessa oli niin sovittu, mutta tutkijasta johtuvista syistä loppuraportti valmistui keväällä 2014.

### **6.4 Aineiston analyysi**

Sisällönanalyysia on käytetty monissa hoitotieteen tutkimuksissa. Se on sopiva tapa analysoida monitahoista ja herkkää hoitotieteeseen liittyvää ilmiötä. (Journal of advanced nursing.2008.Volume 62, 107-113.)

Sisällönanalyysin tavoitteena on ilmiön tiivis esittäminen, jonka tuloksena syntyy esimerkiksi käsiteluokituksia, malleja tai käsitekarttoja. (Kankkunen P., Vehviläinen-Julkunen K. 2009, 134).

Aineistolähtöisessä sisällön-analyysissä on neljä vaihetta, jotka ovat aineiston aukikirjoitus eli litterointi, pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi ja teoreettisten käsitteiden luominen eli abstrahointi. Niiden väliin voidaan tehdä alaluokkia ja ennen abstrahointia vielä pääluokka. Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti. Analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja tai harkittuja.

Ensin litteroin eli kirjoitin jokaisen kysymyksen vastaukset alkuperäisessä muodossa al-lekkain. Hain vastauksista samoja sanoja tai samaa tarkoittavia lauseita, joita pyrin pel-kistämisen vaiheessa yhdistämään, koska silloin on helpompi tehdä ryhmittelyä.

Esimerkki 1.

*övastuu jakautuu, eri koulutuksen osaavat hoitavat koulutus-  
taan/ammattiaan vastaavat tehtävät ö*

*övastuu jakautuu, kaikkien osaaminen hyödynnetään í ö*

Pelkistäminen: vastuun jakautuminen koulutuksen ja osaamisen mukaisesti

Ryhmittelyssä etsin pelkistettyjen ilmaisujen yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia, ja sain ryhmiteltyä aineistoa yleiskielellä tarkoituksenmukaisiin ryhmiin. Kyselyn tekeminen avoimilla kysymyksillä antaa hyvän mahdollisuuden saada ainutlaatuista ja yksilöllisesti koettua tietoa asiasta.

Esimerkki 2.

*vastuun jakautuminen koulutuksen ja osaamisen mukaisesti  
töiden suunnittelu ja toteutus itsenäisempää*

Abstrahoinnin vaiheessa erotin tutkimuksen kannalta oleellisen tiedon ja muodostin kä-sitteistön. Muodostin vastauksista alaluokkia, jotka yhdistin pääluokiksi. Jokaisen ky-symyksen kohdalla muodostin käsitteen.

Esimerkki 3.

*alaluokka: tiimityöhön motivoivia tekijöitä on itsenäinen työskentely,  
koulutuksen mukainen hoitotyön toteuttaminen ja yhteistyö tiimissä*

*pääluokka: asiakkaan yksilöllinen hoito ja hoitoprosessin kokonaisval-  
tainen toteuttaminen ja tarvittaessa yhteistyö*

*käsite: tiimityön tekemiseen motivoi itsenäinen hoitoprosessin toteuttami-  
nen, tarvittaessa yhteistyössä*

Aikaisemmilla teorioilla, tiedoilla tai havainnoilla tutkittavasta ilmiöstä ei ole mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa, koska analyysi on aineisto-lähtöistä.

PELKISTÄMI- NEN	RYHMITTE- LY	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA	KÄSITE
<p>vastuu jakautuu, eri koulutuksen omaavat voivat hoitaa koulutusta vastaavat tehtävät</p> <p>työn järkeistäminen, kaikkien osaaminen hyödynnetään, vaihtelua kun kohteet vaihtelee eri työntekijöiden kesken</p> <p>tiimissä vastuu-alueena oma osaaminen ja näyttäminen</p> <p>työn priorisointi</p> <p>työn järkeistäminen</p> <p>työt hoituvat riippämmin, kun itse saa suunnitella työt</p> <p>pystyy toteuttamaan omia vahvuuksia työssä, omien vahvuuksien hallitseminen, kaikkien osaaminen hyödynnetään</p> <p>tiimissä asiakkaita vähemmän, asiakasmäärät tasan</p> <p>yhteistyö, yhdessä keskusteleminen asioista ja päätöksenteko, toinen voi huomata sellaista mitä itse ei, voi pohtia asioita keskenään, tiiviimpi yhteistyö</p>	<p>vastuun jakautuminen koulutuksen ja osaamisen mukaisesti</p> <p>töiden suunnittelu ja toteutus itsenäisempää</p> <p>työntekijän omien vahvuuksien hyödyntäminen</p> <p>yhteistyö tiiviimpää, keskustelua yhdessä asioista enemmän</p>	<p>motivoivia tekijöitä ovat itsenäisempi työskentely, koulutuksen mukainen hoitotyön toteuttaminen ja yhteistyö</p> <p>asiakkaan yksilöllisen hoidon kokonaisvaltaisen toteuttaminen</p>	<p>hoitotyön kokonaisvaltainen toteutuminen</p>	<p>tiimityöhön motivoi itsenäinen hoidon toteuttaminen tarvittaessa yhteistyössä</p>

Kysymys 1 *Mitkä asiat motivoivat tiimityöskentelyyn kotihoidossa?*

PELKISTÄMINEN	RYHMITTELY	ALALUOKKA	PÄÄLUOKKA	KÄSITE
<p>hyödyt voi saada enemmän vastuuta. ei päällekkäisiä käyntejä, tutut asiakkuudet, omat vastuualueet, vastuualueen hoitaminen, toimivuuden sujuminen, tiedottaminen, työt voidaan jakaa tasaisesti, voi pyytää apua</p>	<p>hyödyt päällekkäisten käyntien väheneminen, omat vastuualueet ja tutut asiakkaat, yhteistyö tarvittaessa</p>	<p>hyötynä koettiin päällekkäisten käyntien väheneminen, vastuualueiden ja asiakkaiden tuttuus, yhteistyön lisääntyminen</p>	<p>asiakkaan kannalta turvallisuus lisääntyy, hoitajien ajankäyttö tehostuu</p>	<p>tiimityön hyötynä on asiakasturvallisuuden paraneminen ja ajankäytön tehostuminen.</p>
<p>haitat tiimityö ei suju, asiakasmäärät epätasaiset tiimien kesken, koulutus/osaaminen vaihtelee, henkisesti raskasta kun samat asiakkaat, työntekijöiden vaihtuvuus (sijaiset), liian monta mielipidettä</p>	<p>haitat asiakasmäärien epätasainen jakautuminen ja yhteistyön sujumattomuus tiimien välillä, työntekijöiden osaaminen vaihtelee ja vaihtuvuus (sijaiset),</p>	<p>haittana koettiin tiimien väliset asiakasmäärät, työntekijöistä johtuvia haittoja vaihtuvuus ja osaamisen vaihtelu =&gt;suuri määrä asiakkaita vie aikaa enemmän ja hoidon taso vaihtelee kun osaaminen vaihtelee</p>	<p>hoidon laatu ja jatkuvuus vaihtelee</p>	<p>haittana tiimityössä on hoidon laadun ja jatkuvuuden vaihtelu</p>

Kysymys 2. Mitä hyötyä ja haittaa on tiimityöstä kotihoidossa?

PELKISTÄMI- NEN	RYHMITTELY	ALALUOKKA	PÄÄLUOK- KA	KÄSITE
<p>ei ollut ennakkokäsityksiä</p> <p>työntekijöiden yhteistyön sujuminen</p> <p>tiimityö ei ollut uutta</p> <p>ei onnistu kun työntekijöitä liian vähän</p> <p>riippuu työntekijöiden sosiaalisista taidoista</p> <p>toimiiko työntekijöiden vaihtuvuuden takia</p> <p>asioiden hoito paransi ja tiimissä hyvä yhteishenki</p> <p>töiden jakaminen tasapuolisesti olisi vaikeaa</p>	<p>työntekijöihin liittyviä ennakkokäsityksiä olivat yhteistyön sujuminen ja työntekijöiden määrän riittävyys, hyvä yhteishenki ja asioiden hoito paranee</p> <p>työn toteuttamiseen liittyviä ennakkokäsityksiä oli töiden tasapuolinen jakautuminen ja että tiimityö ei ollut uutta</p>	<p>ennakkokäsitykset liittyivät työntekijöiden yhteistyön sujuvuuteen ja riittävyyteen.</p> <p>työhön liittyvänä käsityksenä oli että tiimityö ei ollut uusi asia ja töiden jakaminen tasapuolisesti vaikeutuu</p>	<p>yhteistyön tekeminen ja tasapuolinen työmäärä tiimeissä vaikea toteuttaa</p>	<p>ennakkokäsitys oli että yhteistyön sujuminen ja tasapuolinen työn jakaminen vaikeaa</p>

Kysymys 3 millaisia ennakkokäsityksiä sinulla oli tiimityöstä?

PELKISTÄMI- NEN	RYHMITTELY	ALALUOK- KA	PÄÄLUOK- KA	KÄSITE
asiat pyritään saat- tamaan kaikkien tietoon hyvin  hyvä vuorovaiku- tus  vaihtelevaa  toimii kiitettävästi  on asioita jotka ei vielä toimi  tulee tietokatkoksia  kaikilla paljon kor- jattavaa  paljon väärinkäsi- tyksiä  tieto ei kulje	viestintä koet- tiin sekä hyvin toimivaksi että puutteelliseksi, paljon väärinkä- sityksiä, vuoro- vaikutus ei on- nistunut kaikilla kaikkien kanssa,		viestintä ja tie- dottaminen osittain puut- teellista. Työn- tekijöiden vä- linen vuoro- vaikutus ei ai- na onnistu	tiedottamis- ta tehostet- tava

Kysymys 4 *Millaisena koet viestinnän/vuorovaikutuksen tiimissä tällä hetkellä?*

PELKISTÄMI- NEN	RYHMITTE- LY	ALALUOK- KA	PÄÄLUOK- KA	KÄSITE
<p>mielipide-eroja työntekijöiden kesken töiden ta- sapuolisesta jaka- misesta ja sovittu- jen asioiden toteut- tamisesta</p> <p>esiin tuli kysymys miksi aikaisemmat tiimit puretti</p> <p>työnjohdon visiot tulevaisuudesta</p>	<p>työntekijöiden kesken töiden jakamisesta ta- sapuolisesti ja palaverissa so- vittujen asioi- den toteutumi- sessa. Työn- johdon ja työn- tekijöiden vä- lillä poikkeavia näkömyksiä tu- levaisuudesta</p>	<p>töiden tasa- puolinen ja- kautuminen, palaverissa sovittujen asi- oiden toteut- taminen, tule- vaisuuden suunnitelmat</p>	<p>töiden jakami- nen sovittujen asi- oiden toteut- taminen, suunnitelmat</p>	<p>palaverit yh- dessä työn- johdon kans- sa. Muistioi- den lukemi- nen, hyväk- syminen ja toteuttaminen</p>

Kysymys 5 *Mitkä asiat ovat aiheuttaneet ristiriitoja palaverissa?*



## 7 TUTKIMUSTULOKSET

### 7.1 Mitkä asiat motivoivat hoitajaa tiimityöskentelyyn

Hoitajat kokivat positiivisena motivoivana tekijänä vastuun jakautumisen koulutuksen tai osaamisen pohjalta ja itsenäisen työn suunnittelun. Motivaatiota lisäsi myös yhteistyö ja asioiden jakaminen tiimin jäsenten kesken. Hoitajien mielestä asiakasmäärien ja tehtävien jakautuminen on tiimeissä epätasaista, mikä vähensi motivaatiota.

*í kaikkien osaaminen hyödynnetääní*

*í omien vahvuuksien toteuttaminení*

*í tehtävien jakaminen tasapuolisesti tulevaisuudessaí*

### 7.2 Mitä hyötyä ja haittaa on tiimityöstä

Vastanneet kokivat tiimityön hyötynä olevan päällekkäisten käyntien vähenemisen. Asiakkaiden tunteminen ennalta koettiin hyödyllisenä. Hyötynä vastaajat pitivät myös tiedottamista ja yhteistyötä tiimin sisällä sekä sitä että tiimi on toimiva vastuualueensa hoitamisessa.

*í ei päällekkäisiä käyntejä esim. ksh ja kotipalvelu yhtä aikaat*

*í asiakkaat ovat tuttujaí*

*í voi pyytää toista avuksií*

Haittoina tuli esiin sekä haastavat asiakkaat että työntekijöistä lähteviä tekijöitä.

*í öraskaat asiakkaatö voivat viedä voimiaí*

*í kaikki ei tee kaikkeaí*

### 7.3 Millaisia ennakkokäsityksiä sinulla oli tiimityöstä

Vastanneilla ennakkokäsityksinä esiintyi yleisesti työntekijöiden välisen yhteistyön sujuvuus ja töiden tasapuolisen jakamisen vaikeus tiimissä.

*í ei tule onnistumaan, koska työntekijöitä liian vähäni*

*í töiden jakaminen olisi ongelmallistaí*

#### **7.4 Millaisena koet viestinnän/vuorovaikutuksen tiimissä tällä hetkellä**

Vastaajat kokivat viestinnän ja vuorovaikutuksen tiimissä olevan pääsääntöisesti riittävää ja hyvää. Osan mielestä hoitajien välisen vuorovaikutuksen toteutuminen on haastavaa, koska hoitajien näkemykset asioista ovat erilaiset. Vastaajat kertoivat johdon tiedottamisen olevan pääsääntöisesti riittävää.

*í tiimissä hyvä vuorovaikutusí*

*í tulee paljon väärinkäsityksiä, eikä tieto kuljeí*

*í hyvin asiat pyritään saattamaan kaikkien tietoisuuteení*

#### **7.5 Mitkä asiat ovat aiheuttaneet ristiriitoja palavereissa**

Kysymykseen vastanneista suurin osa oli huomannut ristiriitoja työntekijöiden kesken töiden tasapuolisessa jakamisessa. Työntekijöiden ja johdon väliset ristiriidat olivat näkemuseroja kotihoitotyön kehittymisestä Raahan seudulla.

*í toisille töitä enemmän kuin toisille, tasaamista tarvitaaní*

*í työnjohdon visiot tulevatí*

Analysoin vastauksia aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä, Ensin litteroin eli kirjoitin jokaisen kysymyksen vastaukset alkuperäisessä muodossa allekkain. Hain vastauksista samoja sanoja tai samaa tarkoittavia lauseita, joita pyrin yhdistämään. Aineiston pelkistämisen ja luokittelun vaiheissa kysyin tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä. Ryhmitelyssä etsin pelkistettyjen ilmaisujen yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia.

Ensimmäiseen kysymykseen, mitkä asiat motivoivat tiimityöskentelyyn kotihoidossa, vastauksina oli vastuun kantaminen omasta alueesta ja vuorovaikutuksellinen yhteistyö,

koulutus, itsenäinen työ ja parempi asiakkaiden huomiointi. Motivaatiota vähensi asiakasmäärien epätasainen jakautuminen.

Toinen kysymys koski tiimityön hyötyjä ja haittoja. Hyötyinä pidettiin yhteistyön ja avunannon mahdollisuutta sekä hoidon jatkuvuuden kehittymistä. Haittana koettiin asiakasmäärien ja hoidettavuuden epätasainen jakautuminen sekä työntekijöiden kyvykkyyden vaihtelu.

Ennakkokäsitykset jakoivat mielipiteitä. Osalla henkilöstöstä oli positiivinen ennakkokäsitys ja työilmapiiriä kuvattiin hyväksi. Negatiivinen käsitys tiimityöstä johtui joko työntekijöistä lähtevistä syistä tai työntekijöistä riippumattomista tekijöistä.

Viestintä ja vuorovaikutus koko henkilöstön välillä koettiin yleisesti hyväksi ja riittäväksi. Työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa ilmeni erimielisyyttä. Ongelmiksi viestinnässä ja vuorovaikutuksessa nousi esiin tietokatkokset ja väärinkäsitykset.

Ristiriitoja koskevaan kysymykseen kaikki eivät vastanneet mitään. Palaverissa esiin oli noussut ristiriitoja töiden tekemisestä ja määrästä ammattiryhmien välillä sekä ylemmän johdon ja työntekijöiden välillä nykyisistä ja tulevista suunnitelmista. Epäselvyyttä entisen ryhmäjaon ja nykyisen tiimijaon suhteen tuli myös esiin.

Tutkimuskysymysten vastaavuus tutkimustehtävään oli hyvä. Ensimmäinen tutkimustehtävä oli selvittää millainen henkilöstön tietämys tiimityöstä oli. Vastauksista ilmeni että jonkun verran epäselvyyttä oli ollut siinä, mikä ero on ryhmätyöllä ja tiimityöllä. Toisena tutkimustehtävänä oli selvittää mikä motivoi työntekijää tiimityöhön. Motivaatiota lisäsi muun muassa vuorovaikutuksellinen yhteistyö ja työjärjestyksen itsenäinen suunnittelu. Millainen kokemus tiimityöhön siirtyminen oli henkilökunnalle? Vastauksista kävi ilmi että osan mielestä mitään muutosta entiseen ei ollut tapahtunut, pääsääntöisesti kuitenkin muutos oli koettu positiivisena. Mitkä on otunnelmatö kun siirtymisestä tiimityöhön on kulunut useampi kuukausi. Palaverissa oli tullut esiin ristiriitoja töiden tekemisestä ja määrästä.

## **8 POHDINTA**

### **8.1 Tulosten pohdinta**

Alun perin sovittiin kartoittavan kyselyn tekemisestä kotihoitoyksikköön ja aloin valmistelemaan sitä aineistonkeruumuotoa. Kyselyn tekemisen ajankohta siirtyi tilaajan toiveesta ensin vuodella ja myöhemmin itselläni oli hankalaa saada kyselyn tekemistä sopimaan aikatauluun.

Vastausten määrä oli vähäinen, vaikka tein kyselyn kahteen kertaan. Vastaajat saivat käyttää puoli tuntia työajastaan kyselyn vastaamiseen. Saadut vastaukset olivat kattavia. Jos olisin tehnyt vaihtoehtokysymyksiä, vastauksia olisi voinut tulla useampia, mutta näin sain laadullisesti todenmukaisia vastauksia. Tutkimustuloksia voidaan pitää uskottavina Raahan alueen kotihoidon piirissä, koska asiaa ei ole aiemmin tutkittu kotihoitoympäristössä.

### **8.2 Tutkimuksen luotettavuus**

Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen kertovat kirjassaan että yleisiä kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin kriteereitä ovat esittäneet Cuba ja Lincoln (1981 ja 1985). Heidän esittämiään kriteereitä ovat mm. uskottavuus, kiinteys ja siirrettävyys. Näin tarkastellaan analyysiprosessia ja tulosten validiteettia. (Kankkunen P., Vehviläinen-Julkunen K. 2009.160.)

Uskottavuus kuvaa sitä, miten hyvin tutkijan muodostamat luokitukset tai kategoriat kattavat aineiston. Analysoin vastauksia aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Ensin kirjoitin jokaisen kysymyksen vastaukset alkuperäisessä muodossa allekkain. Hain vastauksista samoja sanoja tai samaa tarkoittavia lauseita, joita pyrin yhdistämään. Aineiston pelkistämisen ja luokittelun vaiheissa kysyin myös tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä. Ryhmittelyssä muodostin alaluokkia ja pääluokkia, joista muodostin käsitteistön.

Tutkimuksen kiinteys tarkoittaa yhteyttä tutkimusympäristöön. Tutkimusta aloittaessani olin yhteydessä kotihoidon esimiehiin sopiessani kyselyn ajankohdasta sekä ylempään johtoon anoessani tutkimuslupaa ja laatiessani yhteistyösopimusta. Kotihoidon työntekijöihin kun ohjeistin saatekirjeellä ja vein kyselylomakkeet paikanpäälle

Siirrettävyyden varmistaminen edellyttää tutkimusympäristön kuvausta, osallistujien valinnan ja taustojen selvittämistä sekä aineistojen keruun ja analyysin seikkaperäistä kuvausta. Kotihoidon valitsin tutkimusympäristöksi koska se oli empiirinen ympäristö ja asiaa ei ollut tutkittu aikaisemmin siinä ympäristössä Raahessa. Raahen kotihoito toimii kolmessa toimipisteessä. Työntekijöillä oli kokemusta kotihoitotyöstä. Kysymyksiä pilotoin ennen viemistä muutamilla ihmisillä. Kyselyn tilaaja ei esittänyt itse mitään erityistä asiaa kysyttäväksi.

Tutkimuksen luotettavuus on varmistettava. Varmistaminen tarkoittaa, etteivät tutkimukseen osallistujat ole tunnistettavissa ja alkuperäiset vastaukset kuvataan yleiskielelle muokattuina. Tutkimukseeni osallistuttiin nimettömänä, alkuperäiset vastaukset muokattiin vaiheittain yleiskieleksi ja vastauslomakkeet tuhottiin asianmukaisesti käytön jälkeen.

### **8.3 Päätelmät/suosituksukset ja jatkotutkimusaiheet**

Tutkimustulosten perusteella päättelen että tiimityö on alkanut hyvin kotihoidossa. Tutkimusvastauksista päätellen työntekijöitä motivoi hoitoprosessin itsenäinen hoitaminen ja vastuunottaminen asiakkaistaan ja työstään. Tutkimustulosten perusteella tiedottamista on tehostettava edelleen. Suosittelen palaverien kehittämistä niin, että jokainen työntekijä voisi niihin osallistua ja sanoa mielipiteensä. Jokaisen työntekijän olisi hyvä toimia tiiminvetäjänä, jos kokee asian hoitamisen tärkeäksi. Työn johdon tulisi osallistua palavereihin säännöllisesti ja keskustella avoimesti tulevaisuuden näkymistä. Isopahkala-Bouretin ja Kelan tekemän tutkimuksen mukaan ikääntymiseen liittyvä asenneongelma uuden oppimista kohtaan on este. Jos työnantaja ei kannusta oppimaan ja kehittämään taitoja työelämän muutoksessa, voi vanhemmalla työntekijällä tulla ongelmia työstä suoriutumisessa. (Isopahkala-Bouret U., Kela R-L. 2011, 214-215.)

Tutkimusvastauksista ilmeni, että kiire oli jossain määrin vaikuttamassa työn laatuun. Siinä voisi teknologia auttaa. Mobiiliteknologian käytöstä on kokemuksia ainakin Järvenpään kotihoidossa. (Palmu T. (toim.) 2012, 9,26).

Mielestäni työyhteisön jäsenet tarvitsevat jatkossa lisää työnohjausta, että jokainen voi löytää yksilölliset vahvuutensa ja kehittämistarpeensa. Tiimien toiminnan kehittäminen esimerkiksi seminaareja pitämällä on uutta luovaa ja motivoivaa toimintaa.

Jatkotutkimusaiheena näkisin Raahen kotihoidossa olevien asiakkaiden tyytyväisyyden selvittämisen hoidon saamiseen ja sen laatuun.

Oma tavoitteeni oli, että tutkimuksen tehtyäni tietäisin mitä tiimityö on ja miten osaan toimia tiimin jäsenenä. Mietin miten tiimityö eroaa ryhmätyöstä ja mitkä ovat tiimityön hyviä puolia. Yhteisymmärrys asioiden toteuttamisesta käytännössä johtaa asiakkaan selviytymiseen kotona. Tiimipalaverien säännöllinen pitäminen on tärkeää. Minusta on tärkeää että palavereissa puhutaan myös työntekijöiden jaksamisesta yhtä hyvin kuin työnjohdon suunnitelmista. On huomioitava myös kaupungin päättäjien näkemykset vanhusten hoidon suhteen.

Oma kokemus ja oppiminen kyselytutkimuksen tekemisestä oli kokonaisuutena antoisa. Näin laajaa aiempaa kokemusta tutkimuksen teosta minulla ei ollut. Tietotekniikan oppiminen on vienyt oman aikansa ja ohjelmien käyttäminen sujuvasti ei ole ollut helppoa. Kokemus on vaatinut pitkäjännitteisyyttä ja asioihin perehtymistä. Tutkimustyön tekeminen on ollut tarkkaa, opinnäytetyön sääntöihin pohjautuvaa kirjoittamista.

## LÄHTEET

Gynther Mervi 2011. Tehokas tiimityö ja sen edellytykset haastattelututkimus kotisairaanhoidossa. Pro gradu  tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.

Hirsjärvi Sirkka., Remes Pirkko., Sajavaara Paula. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna Kariston kirjapaino Oy

Hokkanen Simo, Mäkelä Tapio, Taatila Vesa. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki WSOY Oppimateriaalit Oy

Isopahkala-Bouret U., Kela R-L.2011. Tutkimus ikääntyneiden työntekijöiden asennoitumisesta työhön liittyvää oppimista kohtaan. Gerontologia nro 4.

Journal of advanced nursing.2008. Volume 62 number 1.

Kankkunen Päivi., Vehviläinen-Julkunen Katri.2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki WSOY pro Oy.

Kanste Outi. Johtajuuden yhteys henkilöstön ty h nsitoutumiseen ja haluun pysyä työssä. Tutkiva hoitotyö 3/2008

Koivukoski Sirpa, Palomäki Ulla, 2009. Hoitotyön tiimikirja. Helsinki, Suomen sairaanhoitajaliitto ry

Kopakkala, Aku. 2011. Porukka, jengi, tiimi, ryh dynamiiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki, Edita Prima Oy.

Manni Terhi. 2012. Yhteisöllisyyden rakentuminen organisaatiossa Pro gradu tutkielma. Terveystieteiden laitos. Terveystieteiden tiede. Oulun yliopisto

Mäkisalo Merja 2003 Yhdessä onnistumme óopas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin Kustannusosakeyhtiö Tammi

Palmu Tiina, Mobiiliteknologia muuttaa kotihoitoa. Sairaanhoitaja-lehti nro 9.2012.

Pellikka Sanna.2008. Työntekijöiden työhyvinvoinnin turvaaminen muutosprosessissa Opinnäytetyö. Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Pitkonen Maria, Rasila Minna, 2010. Muutos óhaaste ja mahdollisuus. Helsinki Yrityskirjat Oy

Ponteva Katriina. 2012. Muutoksessa. Helsinki SanomaPro

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä. 2013. Talousarvio. Hakupäivä 6.3.2013.  
<http://dynasty.ras.fi/djulkaisu/kokous/201353-4.PDF>

Sarajärvi Anneli, Tuomi Jouni, 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki Kustannusosakeyhtiö Tammi

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Hakupäivä 8.11.2013  
[http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/henkilosto](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/henkilosto)

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2013. Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2013:11 Hakupäivä 18.11.2013  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=5197397&name=DLFE-23137.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-23137.pdf).

Sosiaali ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma Kaste 2012 ó 2015. Hakupäivä 8.11.2013  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=5197397&name=DLFE-23137.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-23137.pdf)

Suomen Kuntaliitto. 2013. Hakupäivä 6.3.2013  
<http://www.kunnat.net/vanhukset>



Ylikoski Kirsti, Ylikoski Matti 2009. Työyhteisö muutosmurroksessa. Työturvallisuuskeskus TTK, Helsinki

## LIITE 1



Liite

### OPINNÄYTETYÖN LUPAPYYNTÖ YHTEISTYÖTAHOLLE

**1. Yhteistyötaho**

Raahen seudun hyvinvointikuntayhtymä

**2. Opinnäytetyön tarkoitus**

selvittää tiimityön merkitystä kotihoidon ympäristössä Raahessa ja yleisesti, selvittää sitä muutosta jonka tiimityöhön siirtyminen vaatii henkilöstöltä

**3. Opinnäytetyön kohderyhmä tai aineisto**

Raahen kotihoidon työntekijät, Softpolis B-talo, rantakatu 92100 Raahen ja Marttilantie 4, 92140 Pattijoki

**4. Aineiston keruumenetelmä**

kysely henkilöstölle

**5. Aineiston keruun ajankohta**

toukokuu 2013

**6. Opinnäytetyön arvioitu valmistumisajankohta**

marraskuu 2013

**7. Opinnäytetyön luvan anojat**

Nimi ja osoite, puhelin ja email

Heli Korkiakoski, osoite vaahteratie 3 92140 Pattijoki, puh.0407197086, email o0kohe00@students.oamk.fi

Koulutusohjelma

hoitotyön koulutusohjelma

Nimi

Koulutusohjelma

Nimi

Koulutusohjelma

Osoitteeseen ja puhelinnumeroon vain yhden edustajan tiedot ja hänen allekirjoitus.



**Opinnäytetyön suunnitelma hyväksytty**

Päiväys

18/10 20012

Suunnitelman hyväksyjä

Nimi

Juha Alakulppi

Koulutus ja virka-asema

Lehtori

KM, Psyk.sh, psykoterapeutti (perheterapia), verkostokonsultti, auktorisoitu seksuaalineuvoja

Nimi

Eveliina Korkiakangas

Koulutus ja virka-asema

Päätoiminen tuntiopettaja

Allekirjoitukset:

**Lupa opinnäytetyöhön**

- ☐ hakemuksen mukaisena  
☐ seuraavin muutoksin

☐ hakemus on hylätty

Luvan antaja osallistuu kustannuksiin

- ☐ kyllä anomuksen mukaan  
☐ muuten. Kuvaus osallistumisesta

☒ ei

Päiväys

319 200 13

Nimi ja allekirjoitus

Mervi Koski

Heli Korkiakoski  
sai0sa  
hoitotyön koulutusohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

SAATEKIRJE

LIITE 1

Hyvä Raahen kotihoidon työntekijä,

- ❖ Teen opinnäytetyönäni kyselyä Raahen kotihoitoon tiimityöstä.
- ❖ Olen valinnut teidän ryhmänne koko kaupungin kotihoidon henkilökunnasta kyselyyn osallistujaksi satunnaisesti.
- ❖ Vastauksenne ovat minulle tärkeitä onnistuneen tutkimuksen tekemisessä ja samalla työnantajanne saa arvokasta tietoa tiimityön kehittämisestä ja voi edelleen luoda parempia edellytyksiä arvokkaalle työllenne.
- ❖ Työnantajanne on luvannut teidän käyttää ½ tuntia työajastanne kyselyyn vastaamiseen.
- ❖ Voitte vastata kysymyksiin nimettömästi, myöskään tulosten analysointivaiheessa vastaajia ei voi tunnistaa
- ❖ Vastauksenne käsitellään luottamuksellisesti ja hävitetään asianmukaisesti käytön jälkeen.
- ❖ Toivon runsasta osallistumista kyselyyn.

Palautathan vastauksesi 31.5.2013 mennessä vastauslaatikkoon.

Yhteistyöterveisin,



Heli Korkiakoski

sairaanhoidon opiskelija

## LIITE 3

### KYSELYLOMAKE

Vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti ja vastaukset hävitetään analysoinnin jälkeen asianmukaisesti.

Voit vastata nimettömästi.

Vastaa seuraaviin kysymyksiin, vastausta voi jatkaa sivun taakse.

1. Mitkä asiat motivoivat sinua tiimityöskentelyyn kotihoidossa?
2. Mitä hyötyä ja haittaa on tiimityöstä kotihoidossa?  
Kerro jokin esimerkki molemmista
3. Millaisia ennakkokäsityksiä sinulla oli tiimityöstä?
4. Millaisena koet viestinnän/vuorovaikutuksen tiimissä tällä hetkellä?
5. Mitkä asiat ovat aiheuttaneet ristiriitoja palavereissa?